

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi, Konsiliasi, dan Putusan Arbitrase dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 dan Hukum Islam

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai 4 (empat) cara penyelesaian perselisihan yaitu perundingan bipartit, mediasi, dan Arbitrase. Keempat cara tersebut ditempuh oleh para pihak untuk menyelesaikan perselisihan mereka. Sebelum membahas lebih lanjut proses penyelesaian perselisihan ini, terlebih dahulu peneliti akan menguraikan macam-macam perselisihan yang terdapat dalam UU No 2 Tahun 2004.

1. Perselisihan-Perselisihan Hubungan Industrial

a. Perselisihan Hak

Jika dikaji lebih jauh, timbulnya perselisihan hak diakibatkan karena perbedaan penafsiran terhadap peraturan atau perjanjian sehingga tidak terpenuhinya hak salah satu pihak kepada pihak lainnya. Hal ini sebagaimana yang disebutkan dalam UU No 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (2) yang berbunyi:

perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap

ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam melaksanakan kerjanya, baik pengusaha maupun pekerja melakukan sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Namun, dalam pelaksanaannya bisa saja terjadi kesalah pahaman dalam melaksanakan kewajiban tersebut yang tercantum dalam peraturan. Ketika telah terjadi kesalah pahaman atau salah penafsiran terhadap peraturan yang dibuat maka kewajiban tidak akan terlaksana dengan baik. Peraturan atau perjanjian yang dimaksud adalah peraturan perundan-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian dalam hubungan industrial adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dijelaskan dalam Undang-Undang ini bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil dari perundingan antara serikat pekerja yang terdaftar dengan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Hak timbul karena terpenuhinya kewajiban. Kewajiban seorang pekerja adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Hal ini sesuai dengan bunyi UU No 13 Tahun 2003 Pasal 102 ayat (2):

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Sebagai pekerja wajib menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya artinya apa yang dibebankan kepadanya harus dijalankan dengan baik. Wajib menyalurkan aspirasi secara demokratis. Sebagai pekerja juga memiliki hak dasar yaitu mogok kerja yang harus dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Biasanya mogok kerja dilakukan untuk menuntut hak-hak yang tidak terpenuhi, dan menyalurkan aspirasinya secara demokratis dengan beberapa ketentuan. Mogok kerja yang mengganggu kepentingan umum dan membahayakan keselamatan jiwa manusia dianggap tidak sah. Hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 UU No 13 Tahun 2003:

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Perusahaan sebagai instansi yang mempekerjakan pekerja juga memiliki kewajiban yaitu menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 ayat (3) UU No 2 Tahun 2004:

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat

mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Inti dari permasalahan ini adalah tidak adanya kesesuaian mengenai pembuatan peraturan yang akan dibentuk di antara kedua pihak. Jika dilihat lebih dekat, perbedaan antara perselisihan hak dengan perselisihan kepentingan terdapat di dalam objek yang diperselisihkan. Jika di dalam perselisihan hak, objek yang diperselisihkan adalah tidak terpenuhinya hak salah satu pihak akibat dari perbedaan penafsiran peraturan. Namun, dalam perselisihan kepentingan, objek yang diperselisihkan adalah tidak adanya kesepakatan dalam pembuatan peraturan atau perubahan peraturan seperti perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi karena tidak adanya kesesuaian pemahaman mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Baik itu dari pihak pengusaha yang melakukan pengakhiran hubungan kerja ataupun dari pihak pekerja. Hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (4) UU No 2 Tahun 2003:

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Pemutusan hubungan kerja di dalam UU No 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (25) mengatakan:

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Jadi perselisihan pemutusan hubungan kerja itu timbulnya setelah adanya pemutusan hubungan kerja yang tidak adanya kesesuaian pemahaman

mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut. Dalam Undang-Undang tersebut dalam Pasal 153 ayat (1) juga menyebutkan larangan bagi pengusaha sebagai alasan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya, yaitu:

- 1) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus
- 2) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku
- 3) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- 4) Pekerja atau buruh menikah
- 5) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- 6) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- 7) Pekerja/buruh menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- 8) Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- 9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan

- 10) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Di dalam satu perusahaan bisa ditemukan beberapa serikat pekerja atau serikat buruh. Hal ini dimungkinkan karena Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, memberikan kemudahan dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh. Di dalam Pasal 5 ayat 2 menentukan bahwa pendirian organisasi buruh dapat dilakukan apabila mempunyai 10 orang anggota. Berdasarkan Pasal 1 ayat 5 UU No. 2 Tahun 2004, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah

perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Jadi bisa dibayangkan ada beberapa serikat pekerja atau serikat buruh apabila di dalam perusahaan besar yang membutuhkan pekerja atau karyawan yang banyak. Hal ini tentu saja akan menimbulkan konflik atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh. Maka dari itu fungsi pemerintah untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.

Setelah mengetahui beberapa macam perselisihan dalam hubungan industrial, selanjutnya peneliti akan membahas mengenai proses penyelesaian perselisihan tersebut. dalam UU No 2 Tahun 2004 tentang PPHI terdapat 4 (empat) cara penyelesaian. Yaitu perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Tapi tidak semua metode penyelesaian perselisihan ini bisa menyelesaikan semua

perselisihan hubungan industrial. Untuk lebih jelasnya peneliti akan menguraikan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memberikan suatu cara untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang terdapat dalam hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh. UUPPHI ini merupakan peraturan yang berhubungan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dalam undang-undang ini mengatur tentang ketenagakerjaan.

Setelah mengetahui macam-macam perselisihan yang bisa terjadi pada hubungan industrial. Selanjutnya, peneliti akan membahas proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

a. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit bisa dikatakan sebagai forum musyawarah yang dilakukan oleh pihak pengusaha dengan pekerja atau buruh. Pihak yang terlibat di dalam perundingan bipartit ini hanya melibatkan dua pihak yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Seperti yang dijelaskan dalam UU No 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (10) dan Pasal 3 ayat (1):

Pasal 1 ayat (10): perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pasal 3 ayat (1): perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Selain proses perundingan bipartit terdapat mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal di atas setiap proses penyelesaian

perselisihan wajib diawali dengan proses bipartit. Hal ini dikarenakan bipartit seperti proses mediasi dalam pengadilan yang wajib diupayakan terlebih dahulu. Lamanya perundingan ditentukan lebih lanjut dalam Pasal setelahnya, Pasal 3 ayat (2 dan 3) menyebutkan bahwa paling lama harus sudah diselesaikan selama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Perundingan dianggap gagal apabila selama waktu yang telah diberikan salah satu pihak tidak mencapai kesepakatan.

Pasal 3 ayat (2): penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Pasal 3 ayat (3): apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi terkait di bidang ketenagakerjaan. Setelah menerima pencatatan, instansi terkait di bidang ketenagakerjaan menawarkan cara penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 4 ayat (3):

Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Pada Pasal 4 ayat (4), jika para pihak tidak menentukan pilihannya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi terkait yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Apabila perundingan menemui kesepakatan antara para pihak, maka para pihak menandatangani perjanjian bersama yang mengikat para pihak. Karena perjanjian bersama ini dibuat di luar pengadilan, maka untuk mendapatkan kekuatan hukum yang tetap harus didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial dan diberikan bukti pendaftaran yang merupakan bagian tidak terpisahkan. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 7 ayat (1-4):

Ayat (1): dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal (3) dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.

Ayat (2): Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Ayat (3): Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian.

Ayat (4): Perjanjian Bersama yang didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Pada ayat (2) di atas dikatakan perjanjian bersama mengikat dan menjadi hukum dan wajib dilaksanakan bagi para pihak. Karena pada dasarnya perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak menjadi undang-undang bagi para pihak. Dalam pasal tersebut dikatakan perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan akta pendaftaran. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan akan mempunyai kekuatan hukum yang tetap dan menjadi kewajiban bagi para pihak untuk melaksanakannya. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi perjanjian tersebut, akibatnya

pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 7 ayat (3) yang berbunyi:

Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Suatu perjanjian akan menjadi sia-sia apabila tidak dilakukan oleh para pihak yang mengadakan perjanjian. Untuk itu apabila salah satu pihak tidak menjalankannya dan merugikan pihak lainnya, eksekusi bisa dimohonkan ke Pengadilan. Permohonan eksekusi dilakukan untuk menuntut pihak yang tidak menjalankan isi perjanjian dengan bantuan Pengadilan dengan cara paksa.

Rangkaian proses perundingan bipartit secara ringkas adalah perundingan yang dilakukan oleh kedua pihak dengan cara musyawarah tanpa melibatkan pihak ketiga. Dalam undang-undang ini apabila selama waktu yang diberikan (30 (tiga puluh) hari kerja) salah satu pihak menolak untuk mengadakan perundingan bipartit maka perundingan dianggap gagal. Ketika perundingan dinyatakan gagal, instansi terkait di bidang ketenagakerjaan menawarkan proses selanjutnya yaitu konsiliasi atau arbitrase. Apabila selama 7 (tujuh) hari kerja para pihak belum menentukan pilihannya, maka instansi tersebut melimpahkan kepada mediator.

Seperti yang telah dijelaskan bahwa dalam setiap proses penyelesaian perselisihan wajib dilakukan perundingan bipartit. Penyelesaian terbaik sesungguhnya adalah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak sendiri, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Perundingan bipartit dilakukan tanpa melibatkan pihak ketiga dan hanya melibatkan para pihak yang berselisih.

Namun, perundingan bipartit yang mana tidak dipimpin oleh pihak yang netral kemungkinan akan mengakibatkan pertikaian ketika perundingan dilakukan. Maka dari itu pihak penengah dalam proses mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase yang dipimpin oleh majelis arbiter bertujuan untuk menengahi perselisihan yang akan terjadi selama proses penyelesaian.

b. Mediasi

Mediasi hubungan industrial dapat menangani keempat perselisihan. Yang artinya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan dapat diselesaikan melalui proses mediasi.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, jika perundingan bipartit gagal mencapai kesepakatan diantara kedua pihak, maka instansi terkait di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase. Langkah mediasi ditempuh jika sampai batas waktu yang diberikan yaitu 7 (tujuh) hari kerja para pihak belum menentukan pilihannya. Langkah mediasi berbeda dengan perundingan bipartit yang hanya dilakukan oleh dua pihak terkait yaitu pengusaha dan pekerja atau buruh. Dalam mediasi melibatkan orang ketiga netral sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Sebagaimana bunyi Pasal 8 UU No 2 Tahun 2004:

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Perselisihan yang dapat diselesaikan dalam proses mediasi meliputi:

- a. Perselisihan hak.
- b. Perselisihan kepentingan.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja.

- d. perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sebagaimana yang tertuang dalam bunyi Pasal 1 ayat (11) UU No 2

Tahun 2004:

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Dalam melakukan tugasnya seorang mediator dituntut harus sudah mengetahui masalah dalam perselisihan yang ditanggung jawabkan padanya dan dapat memanggil pihak-pihak terkait sebagai saksi untuk diminta keterangannya.

Seperti yang terdapat dalam Pasal 11 ayat (1) UU No 2 Tahun 2004:

Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Sedangkan tahap-tahap perdamaian yang dilakukan oleh Pengadilan melalui proses mediasi sesuai dengan PERMA No. 1 Tahun 2008, adalah sebagai berikut:¹

a. Tahap/Proses Mediasi

- 1) Dalam kurun waktu paling lama 5 hari kerja setelah para pihak menunjuk mediator yang disepakati, para pihak dapat menyerahkan resume perkara kepada satu sama lain dan kepada mediator (Pasal 13 ayat 1).
- 2) Selanjutnya mediator menentukan jadwal pertemuan, dimana para pihak dapat didampingi kuasa hukumnya.
- 3) Waktu yang diberikan dalam proses mediasi dalam PERMA ini berlangsung paling lama 40 (empat puluh) hari kerja sejak mediator ditunjuk oleh para pihak.(Pasal 13 ayat 3)

¹ Nurnaningsih Amriani, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), h.72.

- 4) Dalam melakukan proses mediasi, para pihak tidak dituntut untuk melakukannya secara langsung, namun bisa melalui alat komunikasi.(Pasal 13 ayat 6).

Jika dalam PERMA No 1 Tahun 2008 waktu yang diberikan paling lama 40 (empat puluh) hari kerja sejak mediator ditunjuk para pihak, namun dalam proses mediasi yang diatur dalam UU No 2 Tahun 2004 dikatakan mediator menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 15 UU No 2 Tahun 2004:

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).

Proses mediasi yang menemui kesepakatan di antara para pihak selanjutnya dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 13 ayat (1):

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Hal senada dijelaskan dalam PERMA No 1 Tahun 2008 Pasal 17 ayat (1):

Jika mediasi menghasilkan kesepakatan perdamaian para pihak dengan bantuan mediator wajib merumuskan secara tertulis kesepakatan yang dicapai dan ditandatangani oleh para pihak dan mediator.

Jika proses mediasi tidak mencapai kesepakatan antara kedua pihak, maka proses penyelesaian melalui mediasi dianggap gagal. Seorang mediator yang memimpin jalannya proses mediasi wajib mengeluarkan anjuran tertulis

yang harus disetujui atau ditolak oleh para pihak. Jika salah satu pihak tidak menjawab anjuran tersebut selama 10 (sepuluh) hari kerja dianggap menolak anjuran tertulis. Jika anjuran tersebut disetujui, maka seorang mediator harus sudah selesai selama 3 (tiga) hari kerja setelah anjuran tersebut disetujui untuk membuat Perjanjian Bersama yang kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak melakukan Perjanjian Bersama. Hal ini sesuai dengan yang tertera pada Pasal 13 ayat (2) huruf (a-e) UU No 2 Tahun 2004:

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
- b) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak
- c) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis
- d) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis
- e) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Perjanjian bersama yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial dan telah mendapatkan akta pendaftaran yang tak terpisahkan, mengakibatkan isi perjanjian harus dilaksanakan oleh para pihak. Hal ini mengakibatkan jika salah satu pihak tidak melaksanakan dan pihak lain merasa dirugikan, dapat dimintakan permohonan eksekusi. Seperti halnya perundingan bipartit yang tidak dilaksanakan, proses mediasi yang sudah mencapai

kesepakatan dan perjanjian bersama telah didaftarkan dapat diajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 13 ayat (3) huruf (b) UU No 2 Tahun 2004:

Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Anjuan tertulis yang ditolak oleh salah satu pihak, maka penyelesaian selanjutnya yang bisa ditempuh oleh para pihak yaitu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Proses mediasi yang dipimpin oleh seorang mediator akan berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang memuaskan apabila mediator dapat memahami perselisihan yang terjadi. Dan seorang mediator harus bersifat netral yang akan berdampak pada berjalannya proses dan hasil proses yang terhindar dari salah satu kepentingan pihak. Namun, apabila seorang mediator tidak dapat memahami ataupun tidak netral maka tujuan dari mediasi yaitu *win-win solution* yaitu untuk memberikan kepuasan bahwa tidak ada yang merasa dikalahkan tidak akan terjadi.

c. Konsiliasi

Konsiliasi hubungan industrial berbeda dengan mediasi hubungan industrial. Selain dipimpin oleh seorang konsilator yang netral, konsiliasi tidak dapat menyelesaikan semua perselisihan yang ada. Kecuali perselisihan hak, ketiga perselisihan yang lainnya dapat diselesaikan melalui proses konsiliasi. Namun, pada dasarnya mediasi dan konsiliasi pada penyelesaian perselisihan pada prosesnya memiliki kesamaan yaitu sama-sama melalui musyawarah.

Pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial, proses pertama yang harus dilalui oleh para pihak yaitu perundingan bipartit. Proses konsiliasi ditempuh jika perundingan bipartit mengalami kegagalan atau para pihak tidak menemui kata sepakat yang kemudian instansi di bidang ketenagakerjaan menawarkan konsiliasi atau arbitrase untuk proses selanjutnya. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 18 ayat (1 dan 2) UU No 2 Tahun 2004:

Ayat (1): penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Ayat (2): penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.

Dalam beberapa hal pada proses konsiliasi terdapat persamaan pada proses mediasi. Seperti dalam hal mendapatkan informasi terhadap duduk perselisihan yang ditangani seorang konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk mengetahuinya. Dalam Pasal 21 UU No 2 Tahun 2004 hal ini dijelaskan:

Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Kemudian jika terjadi kesepakatan dalam proses konsiliasi, maka konsiliator membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang selanjutnya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 23 ayat (1) berikut:

Dalam hal terjadi kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di

wilayah huku para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Namun, konsiliator membuat anjuran tertulis apabila proses konsiliasi tidak menemui kesepakatan. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a:

Ayat (2): dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:
Huruf (a). konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.

Secara garis besar, untuk proses selanjutnya pada proses konsiliasi mempunyai kesamaan dengan proses mediasi. Para pihak harus sudah memberikan jawabannya mengenai anjuran tertulis kepada konsiliator paling lama 10 (sepuluh) hari kerja dan bagi yang melewati batas waktu dianggap menolak anjuran tertulis. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 23 ayat (2) huruf d:

Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis.

Mengenai anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator dan disepakati oleh para pihak maka konsiliator membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Disebutkan dalam Pasal 23 ayat (2) huruf e:

Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Setelah proses konsiliasi gagal dan tidak menemui kesepakatan, dan anjuran tertulis ditolak maka langkah yang dapat ditempuh selanjutnya oleh para

pihak yaitu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Rangkaian proses konsiliasi yang dilakukan oleh seorang konsiliator harus dapat diselesaikan selama 30 (tiga puluh) hari kerja setelah mendapat permintaan penyelesaian perselisihan. Seperti pada proses-proses sebelumnya baik itu mediasi, konsiliasi maupun arbitrase perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerdara dan memenuhi syarat-syarat Pasal 1320 KUHPerdara akan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak dan mengikat yang berarti akan mengakibatkan sanksi atau hukuman bagi yang tidak menjalankan. Sanksi atau hukuman bagi pihak yang tidak melaksanakan isi perjanjian bersama dalam hal ini berupa eksekusi. Permohonan eksekusi yang dilakukan salah satu pihak dibantu oleh Pengadilan. Dalam Pasal 23 ayat (3) huruf b hal ini dijelaskan sebagai berikut:

Apabila Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Seperti yang telah dijelaskan oleh peneliti bahwa konsiliasi dan mediasi memiliki beberapa persamaan. Proses konsiliasi pun apabila ditengahi oleh konsiliator yang tidak netral akan mengakibatkan hasil yang berpihak pada salah satu pihak. Untuk itu seorang konsiliator harus terhindar dari kepentingan salah satu dan mengetahui benar perselisihan yang terjadi sehingga hasilnya memuaskan.

d. Arbitrase

Jika pada proses mediasi dan konsiliasi terdapat beberapa perbedaan, pada proses arbitrase pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga

terdapat perbedaan di antara keduanya. Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui proses arbitrase adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 29 UU No 2 Tahun 2004:

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja /serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Seperti halnya pada proses konsiliasi, proses arbitrase dipilih oleh para pihak jika perundingan bipartit mengalami kegagalan. Namun juga proses arbitrase dilalui oleh para pihak jika sudah diatur dalam perjanjian arbitrase. Perjanjian arbitrase adalah perjanjian yang berupa klausula arbitrase yang dibuat para pihak sebelum atau sesudah timbulnya sengketa. Lalu, jika sudah dibuat kesepakatan sebelumnya untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase Pengadilan Negeri tidak memiliki hak lagi untuk menyelesaikan sengketa yang ada. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 3 UU No 30 Tahun 1999:

Pengadilan Negeri tidak berwenang untuk mengadili sengketa para pihak yang telah terikat dalam perjanjian arbitrase.

Jadi bisa disimpulkan bahwa perjanjian arbitrase adalah klausula yang tercantum di dalam suatu perjanjian tertulis yang disepakati oleh para pihak baik sebelum atau setelah perjanjian dibuat. Setidaknya terdapat 2 (dua) cara memilih seorang arbiter untuk memimpin sidang arbitrase. Seperti dalam Pasal 33 ayat (1 dan 6) UU No 2 Tahun 2004:

Ayat (1): dalam hal para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3) para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.

Ayat (6): dalam hal para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) maka atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat

mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.

Cara pertama kedua belah pihak sudah menentukan siapa arbiter yang akan memimpin sidang arbitrase dengan mencantumkan dalam perjanjian arbitrase. Yang kedua, jika dalam perjanjian arbitrase tidak mencantumkan nama arbiter atau tidak sepakat dalam memilih nama arbiter, maka arbiter dipilih oleh ketua Pengadilan dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Seorang arbiter yang memimpin sidang arbitrase sesungguhnya tidak memihak salah satu pihak yang bersengketa. Jika ditemukan hubungan keluarga atau hubungan kerja dan akan mengakibatkan ketidakadilan dalam hal memutuskan perselisihan, salah satu pihak dapat mengajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri. Dan putusan Pengadilan Negeri tentang tuntutan ingkar yang dilakukan oleh salah satu pihak tidak dapat diajukan perlawanan. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 38 ayat (1-3):

Ayat (1): arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan cukup bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan

Ayat (2): tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan keluarga atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya

Ayat (3): putusan Pengadilan Negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan.

Berbeda dengan persidangan perdata lainnya yang bersifat terbuka untuk umum, pada sidang arbitrase dilakukan secara tertutup kecuali para pihak menghendaki lain. Seperti dijelaskan dalam Pasal 41 UU No 2 Tahun 2004:

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Senada dengan isi Pasal ini, UU No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase yang menjadi landasan hukum bagi penyelesaian melalui arbitrase juga pada Pasal 27 UU ini juga menyebutkan hal senada:

Semua pemeriksaan sengketa oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup.

Namun, dalam penjelasan Pasal ini menyatakan bahwa ketentuan bahwa pemeriksaan dilakukan secara tertutup adalah menyimpang dari ketentuan acara perdata yang berlaku di Pengadilan Negeri yang pada prinsipnya terbuka untuk umum. Hal ini untuk lebih menegaskan sifat kerahasiaan penyelesaian arbitrase. Seperti diketahui bahwa segala keterangan yang didapat oleh seorang arbiter selama sidang berlangsung baik dari para pihak maupun dari para saksi yang dipanggil sangatlah rahasia. Hal ini ditekankan dalam Pasal 47 ayat (3) UU No 2 Tahun 2004 yang berbunyi:

Arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Masuk ke dalam proses beracara dalam sidang arbitrase yang mana harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak. Apabila upaya perdamaian mencapai kesepakatan di antara para pihak maka arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 44 ayat (1):

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih.

Pendaftaran akta perdamaian selanjutnya akan diberikan akta bukti pendaftaran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akta

perdamaian. Hal ini tercantum jelas dalam Pasal 44 ayat (2) UU No 2 Tahun 2004.

Apabila perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.

jika akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang merasa dirugikan berhak mengajukan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akta perdamaian didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 44 ayat (4) huruf b:

Apabila akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akta perdamaian didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Dalam Pasal 44 ayat (5) dijelaskan bahwa jika perdamaian yang dilakukan tidak menemui kesepakatan, maka arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

Apabila upaya perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

Dalam UU No 30 Tahun 1999, dijelaskan apabila upaya perdamaian gagal maka pemeriksaan terhadap pokok sengketa dilanjutkan. Ketika sidang arbitrase dilanjutkan maka para pihak diberi kesempatan terakhir kali untuk menjelaskan secara tertulis pendirian masing-masing dan mengajukan bukti yang dianggap perlu. Hal ini tercantum dalam Pasal 46 ayat (1 dan 2):

Ayat (1): pemeriksaan terhadap pokok sengketa dilanjutkan apabila usaha perdamaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) tidak berhasil.

Ayat (2): para pihak diberi kesempatan terakhir kali untuk menjelaskan secara tertulis pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Jika dalam proses mediasi dalam UU No 2 Tahun 2004 diberikan jangka waktu selama 30 (tiga puluh) hari kerja, namun dalam sidang arbitrase waktu yang diberikan cukup lama yaitu 180 (seratus delapan puluh) hari sejak arbiter atau majelis arbiter terbentuk. Hal ini tercantum dalam Pasal 48 UU No 30 Tahun 1999:

Pemeriksaan atas sengketa harus diselesaikan dalam waktu paling lama 180 (seratus delapan puluh) hari sejak arbiter atau majelis arbiter terbentuk.

Memasuki bagian tentang putusan arbitrase yang menjadi salah satu bagian penting dari seluruh rangkaian persidangan arbitrase. Pada salah satu bagian di dalam putusan arbitrase memuat tanda tangan arbiter atau majelis arbiter. Namun, jika salah satu arbiter tidak menandatangani dengan alasan sakit atau meninggal dunia, maka tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 50 ayat (2):

Tidak ditandatanganinya putusan arbiter oleh salah satu arbiter dengan alasan sakit atau meninggal dunia tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan.

Putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap yang mana tidak bisa dilakukan upaya hukum selanjutnya terkait dengan perselisihan yang telah diputuskan. Namun, walaupun tidak ada upaya hukum apapun yang dapat ditempuh setelah putusan arbitrase para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung. Hal ini ditekankan dalam Pasal 52 ayat (1):

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu

dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Hal serupa dijelaskan dalam UU No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Pasal 70:

Terhadap putusan arbitrase para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan apabila putusan tersebut diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;

Namun, dalam hal alasan-alasan yang diberikan oleh salah satu pihak yang mengajukan permohonan pembatalan harus dibuktikan dahulu oleh putusan pengadilan. Seperti yang dijelaskan dalam penjelasan Pasal 70 ini. Putusan pengadilan terhadap alasan-alasan pembatalan putusan arbitrase selanjutnya menjadi pertimbangan hakim untuk mengabulkan atau menolak permohonan.

Untuk mengetahui pandangan hukum islam terhadap proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan, peneliti akan mencoba membahas terlebih dahulu mengenai proses perdamaian dalam islam. Pada zaman Rasulullah SAW, kata mediasi, konsiliasi dan arbitrase belum menjadi sebuah proses yang terstruktur seperti saat ini. Pada zaman itu lebih dikenal istilah perdamaian. Namun, praktek perdamaian sudah terjadi bahkan sebelum Muhammad menjadi seorang Rasulullah.

Pada saat itu Muhammad berumur 35 Tahun. Ketika bangunan Ka'bah rusak dan perbaikan dilakukan secara gotong royong. Pada saat akhir, ketika pekerjaan tinggal mengangkat dan meletakkan *hajar aswad* di tempat semula, timbullah perselisihan. Setiap suku merasa berhak untuk meletakkannya. Perselisihan semakin memuncak, namun pada akhirnya pemimpin Quraisy sepakat bahwa orang pertama masuk ke Ka'bah melalui pintu Shafa akan dijadikan hakim untuk memutuskan perkara ini. Ternyata Muhammad yang pertama kali masuk. Ia pun dipercaya menjadi hakim. Kemudian Muhammad lantas membentangkan kain dan meletakkan *hajar aswad* ke tengah-tengah kain dan meminta seluruh kepala suku memegang tepi kain itu dan mengangkatnya bersama-sama. Kemudian, sampai pada ketinggian tertentu Muhammad kemudian meletakkan batu itu ke tempatnya semula.²

Alangkah indah proses penyelesaian yang dilakukan oleh Muhammad. Salah satu tujuan dalam proses penyelesaian perselisihan yang dilakukan olehnya seperti yang peneliti contohkan di atas melalui mediasi dan konsiliasi memang untuk mencari *win-win solution*. Jadi para pihak tidak merasa kalah atas putusan yang dibuat. Dalam An-Nisa ayat 114 Allah SWT juga menyuruh untuk melakukan perdamaian di antara manusia. Bahkan Allah SWT berjanji akan memberikan pahala yang besar baginya.

لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّنْ نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ
بَيْنَ النَّاسِ ۚ وَمَن يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا

عَظِيمًا³

Tidak ada kebaikan pada kebanyakan bisikan-bisikan mereka, kecuali bisikan-bisikan dari orang yang menyuruh (manusia) memberi sedekah, atau

²Badri Yatim, *Sejarah Peradaban Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), h. 18.

³ QS. An-Nisa (4): 114.

berbuat ma'ruf, atau Mengadakan perdamaian di antara manusia. dan Barangsiapa yang berbuat demikian karena mencari keredhaan Allah, Maka kelak Kami memberi kepadanya pahala yang besar.

Ayat di atas menunjukkan keutamaan untuk mendamaikan. Apakah *hakam* dapat memutuskan?, Imam Malik dan pengikutnya berpendapat bahwa, juru damai boleh mengadakan pemisahan atau pengumpulan tanpa pemberian kuasa atau persetujuan dari kedua keluarga suami isteri. Sedangkan Imam Syafi'I dan Abu Hanifah serta pengikutnya berpendapat bahwa, kedua juru damai tidak boleh mengadakan pemisahan, kecuali jika suami menyerahkannya kepada juru damai.⁴

Dalam sebuah hadits Rasulullah juga menyuruh untuk mendamaikan jika terdapat orang-orang mukmin berperang:

Dari Mu'tamir, dia berkata: aku mendengar bapakku (mengatakan) bahwa Anas RA berkata: dikatakan kepada Nabi SAW, "sekiranya engkau mendatangi Abdullah bin Ubay." Maka Nabi SAW berangkat menuju kepadanya, dan beliau (pergi dengan) menunggang himar (keledai). Kaum muslimin pun berangkat berjalan bersama beliau (dan tanah yang dilewati adalah tanah gundul); dan ketika Nabi SAW mendatanginya, ia (Abdullah bin Ubay) berkata, "Menjauhlah dariku, sungguh bau busuk himarmu telah menggangguku!" seorang laki-laki dari kalangan Anshar berkata, "Demi Allah! Sungguh himar Rasulullah saw, aromanya lebih baik daripada kamu."

⁴ Slamet Abidin, *Fiqh Munakahat 1*, (Bandung, Pustaka Setia, 1999), h. 191

⁵ Imam Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Beirut: Darul Kutub Al'Ilmiyyah, 1992), h. 214.

Seorang laki-laki dari kaumnya (Abdullah bin Ubay) marah dan membelanya. Keduanya pun saling mencaci-maki, lalu masing-masing sahabat dari keduanya marah. Maka, terjadilah pertengkaran antara kedua kelompok itu, keduanya saling memukul dengan pelepah, tangan dan sandal. Lalu sampai kepada kami bahwa ketika itu diturunkanlah ayat “*Dan jika ada dua golongan dari orang-orang mukmin berperang, maka damaikanlah antara keduanya.*” (Qs. Al-Hujuraat [49]: 9).⁶

Pelajaran yang dapat diambil dari hadits di atas adalah:⁷

1. Penjelasan mengenai sifat Nabi SAW yang lembut, santun dan sabar dalam menghadapi berbagai gangguan, semata-mata karena Allah SWT dan demi dakwah kepada-Nya, serta menyatukan hati untuk urusan itu.
2. Menunggang keledai tidak menurunkan martabat para pembesar/pemimpin.
3. Sikap para sahabat Nabi SAW yang mengagungkan Rasulullah SAW merupakan wujud etika yang tinggi dan kecintaan mereka yang sangat mendalam kepada beliau.
4. Saran terhadap pemimpin atau pembesar hendaknya disampaikan dalam bentuk tawaran, bukan keharusan.
5. Boleh berlebihan dalam memuji, karena pernah ada sahabat mengatakan baha bau himar lebih baik daripada bau badan Abdullah bin Ubay, dan Nabi SAW tidak mengingkari hal itu.

Perdamaian di dalam islam memiliki makna penting. Karena memang Islam adalah ajaran yang mencintai perdamaian. Dalam proses perdamaian saat ini yang mana biasa dilakukan oleh seorang mediator baik dalam lingkup keluarga maupun lingkup peradilan adalah orang yang dipercaya untuk memimpin sebuah perselisihan. Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW dijelaskan

⁶ Ibnu Hajar Al Asqalani, *Fathul Baeri Penjelasan Kitab Shahih Al-Bukhari*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2006), h. 178.

⁷ Ibnu Hajar Al Asqalani, *Fathul Baeri Penjelasan*, h. 182.

bahwa seorang yang mendamaikan sebuah perselisihan sesungguhnya menyampaikan kebaikan atau mengatakan kebaikan. Dalam surat An-Nisa ayat 35 dijelaskan:

وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا⁸

Dan jika kamu khawatir ada persengketaan antara keduanya, Maka kirimlah seorang hakam⁹ dari keluarga laki-laki dan seorang hakam dari keluarga perempuan. jika kedua orang hakam itu bermaksud Mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufik kepada suami-isteri itu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.

Dalam hal penyelesaian perselisiha melalui arbitrase, sebuah putusan tidak bisa dilakukan upaya hukum lainnya. Namun, apabila diduga putusan-putusan tersebut mengandung beberapa unsur (telah dijelaskan pada bab sebelumnya), maka putusan itu bisa dibatalkan oleh salah satu pihak. Hal ini serupa dengan sebuah hadits Rasulullah SAW yang menyatakan bahwa apabila berdamai di atas perjanjian yang menyimpang, maka perdamaian itu ditolak:

⁸ QS. An-Nisa (4): 35

⁹ Hakam ialah juru pendamai.

¹⁰ Imam Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Beirut: Darul Kutub Al'Ilmiyyah, 1992), h. 242.

Dari Az-Zuhri, dari Ubaidillah bin Abdillah, dari Abu Hurairah dan Zaid bin Khalid Al Juhani RA, keduanya berkata, “Seorang Arab badui datang dan berkata, ‘Wahai Rasulullah, putuskanlah di antara kami dengan kitab Allah!’ Lawan perkaranya berdiri dan berkata, ‘Benar, putuskanlah di antara kami dengan kitab Allah!’ Arab badui berkata, ‘Sesungguhnya anakku bekerja sebagai buruh pada orang ini, lalu berzina pada isterinya. Mereka pun berkata kepadaku bahwa hukuman atas anakku adalah rajam. Maka aku menebus anakku darinya dengan 100 ekor kambing dan seorang budak. Kemudian aku bertanya kepada ahli ilmu dan mereka mengatakan bahwa anakku harus didera 100 kali dan diasingkan selama 1 tahun’. Nabi SAW bersabda, *‘Sungguh aku akan memutuskan di antara kalian dengan kitab Allah. Adapun budak dan kambing akan dikembalikan kepadamu, dan hukuman atas anakmu adalah dera 100 kali dan diasingkan selama setahun. Adapun engkau Unais –kepada seorang laki-laki- berangkatlah besok kepada istri orang ini dan rajamlah’*. Keesokan harinya Unais pergi kepadanya dan merajamnya.”

¹⁴¹

Maksud dari hadits ini tentang perjanjian yang di dalamnya terdapat hal yang menyimpang adalah di dalam pernyataan Rasulullah *“Budak dan kambing akan dikembalikan kepadamu”*, karena hal ini masuk kategori berdamai terhadap apa yang wajib (dilaksanakan) terhadap si buruh dari hukuman. Oleh karena yang demikian itu tidak diperkenankan dalam syari’at. Maka itu termasuk penyimpangan. Dalam Pasal 17 ayat (3) PERMA No 1 Tahun 2008, dan Peraturan yang dikeluarkan oleh BANI terkait proses mediasi/konsiliasi pada Pasal 13 ayat (3):

Pasal 17 (3): sebelum para pihak menandatangani kesepakatan, mediator memeriksa materi kesepakatan perdamaian untuk menghindari ada kesepakatan yang bertentangan dengan hukum atau yang tidak dapat dilaksanakan atau yang memuat iktikad tidak baik.

Pasal 13 (3): sebelum para pihak menandatangani kesepakatan, mediator/konsiliator wajib memeriksa materi kesepakatan untuk menghindari adanya kesepakatan yang bertentangan dengan hukum.

¹⁴¹ Ibnu Hajar Al Asqalani, *Fathul Baeri Penjelasan*, h. 188.

Islam tidak menyukai adanya perselisihan, permusuhan dan lain-lain. Bahkan Islam memandang penting akan adanya perdamaian antara orang yang berselisih walaupun dengan orang non-muslim.

Dalam sejarah perjalanan Nabi Muhammad SAW mencatat bahwa Rasulullah SAW pernah mengadakan perjanjian dengan kaum kafir Quraisy. Yaitu pada *perjanjian hudaibiyah*. Perjanjian ini bermula ketika umat muslim berangkat ke Makkah untuk melaksanakan ibadah Umrah. Karena itu mereka mengenakan pakaian ihram tanpa membawa senjata. Sebelum tiba di Makkah, mereka berkemah di Hudaibiyah. Penduduk Makkah tidak mengizinkan mereka masuk. Akhirnya diadakan *Perjanjian Hudaibiyah* yang isinya antara lain:¹⁴²

1. Kaum muslimin boleh mengunjungi Ka'bah tahun ini tetapi ditangguhkan sampai tahun depan.
2. Lama kunjungan dibatasi sampai tiga hari saja.
3. Kaum muslimin wajib mengembalikan orang-orang Makkah yang melarikan diri ke Madinah sedang sebaliknya, pihak Quraisy tidak harus menolak orang-orang Madinah yang kembali ke Makkah.
4. Selama sepuluh tahun diberlakukan gencatan senjata antara masyarakat Madinah dan Makkah.

Tiap Kabilah yang ingin masuk ke dalam persekutuan kaum Quraisy atau kaum Muslimin, bebas melakukannya tanpa mendapat rintangan.

e. Perbandingan Proses Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tidak setiap perselisihan dapat diselesaikan oleh setiap proses penyelesaian. Mediasi sesuai dengan Pasal 1 ayat (11) bisa menyelesaikan keempat perselisihan. Konsiliasi

¹⁴² Badri Yatim, *Sejarah Peradaban Islam*, h. 30.

dalam Pasal 1 ayat (13) bisa menyelesaikan ketiga perselisihan kecuali perselisihan hak. Dan arbitrase dalam Pasal 1 ayat (15) menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh.

Dalam setiap proses penyelesaian bisa mencapai kesepakatan atau tidak. Dalam proses mediasi sesuai dengan Pasal 13 ayat (1), konsiliasi dalam Pasal 23 ayat (1) jika terjadi kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Arbitrase tidak mengenal kesepakatan atau tidak karena arbitrase diakhiri dengan suatu putusan arbitrase. Namun, jika diawal persidangan para pihak menemui kesepakatan perdamaian maka akan dibuatkan akta perdamaian. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 44 ayat (1 dan 2).

Begitu juga apabila tidak menemui kesepakatan. Dalam proses mediasi di dalam Pasal 13 ayat (2), dan konsiliasi dalam Pasal 23 ayat (1) apabila tidak terjadi kesepakatan maka akan dibuatkan anjuran tertulis oleh mediator bagi para pihak. Dan dalam proses arbitrase pada Pasal 44 ayat (5) upaya perdamaian diawal sidang tidak sepakat maka persidangan arbitrase dilanjutkan.

Tahap selanjutnya apabila dalam proses mediasi dalam Pasal 14 ayat (2) dan konsiliasi dalam Pasal 24 ayat (2) gagal maka para pihak dapat melanjutkan proses di Pengadilan Hubungan Industrial dengan mengajukan gugatan. Namun, untuk proses arbitrase dalam Pasal 51 ayat (1) dijelaskan bahwa proses arbitrase bersifat akhir dan tetap.

Dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa perjanjian yang sah menurut Pasal 1320 KUHPerdara berlaku sebagai Undang-undang bagi para pihak membuat perjanjian bersama dalam proses mediasi dan proses konsiliasi dan dikuatkan dengan pendaftaran di Pengadilan Hubungan Industrial

membuat akta perdamaian kedua proses memiliki kekuatan hukum tetap. Dan dalam proses arbitrase sesuai dengan ketentuan KUHPdata di atas, dan Pasal 51 UU PPHI, dan Pasal 60 UU AAPS menyatakan bahwa putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap.

Sanksi dikenakan bagi para pihak yang tidak melaksanakan akta perdamaian dalam Pasal 13 ayat (3) huruf b bagi mediasi, Pasal 23 ayat (3) huruf b bagi konsiliasi, dan Pasal 51 ayat (3) bagi arbitrase bisa mengajukan permohonan eksekusi bagi pihak yang dirugikan.

Berikut akan diterangkan perbandingan setiap proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase:

Gambar 3.1 Perbandingan antara Proses Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase

no.	Ketentuan	Mediasi	Konsiliasi	Arbitrase
1	Jenis Perselisihan	Ps 1 (11)	Ps 1 (13)	Ps 1 (15)
2	Menemui Kesepakatan	Ps 13 (1)	Ps 23 (1)	Ps 44 (2)
3	Tidak Sepakat	Ps 13 (2)	Ps 23 (2)	Ps 44 (5)
4	Tahap Selanjutnya	Ps 14 (2)	Ps 24 (2)	Ps 51
5	Kekuatan Hukum	1338 KUHPdt	1338 KUHPdt	1338 KUHPdt, Ps 51, Ps. 60 UU No 30 Th 1999.
6	Sanksi	Ps 13 (3) huruf b	Ps 23 (3) huruf b	Ps 51 (3)

Sumber: tabel dibuat berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, UU No. 2 Tahun 2004, UU No. 30 Tahun 1999.

B. Kekuatan Hukum Akta Mediasi, Konsiliasi, dan Putusan Arbitrase dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Undang-Undang No 2 Tahun 2004 dan Islam

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum dianggap selesai walau para pihak sudah sepakat menandatangani perjanjian bersama di antara mereka. Proses selanjutnya dari penyelesaian perselisihan adalah melaksanakan isi dari perjanjian bersama tersebut. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial baru dikatakan berhasil dan selesai apabila para pihak yang berselisih melaksanakan isi dari perjanjian bersama.

Para pihak yang merasa dirugikan karena pihak lainnya yang tidak melaksanakan perjanjian bersama bisa melakukan upaya hukum selanjutnya. Upaya hukum yang dimaksud adalah dengan memohon eksekusi kepada Pengadilan yang menerbitkan akta pendaftaran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 7 ayat (5) untuk perundingan bipartit, Pasal 13 ayat (3) huruf b untuk mediasi, Pasal 23 ayat (2) huruf b untuk konsiliasi, dan Pasal 51 ayat (3) untuk arbitrase.

Pasal 7 ayat (5): apabila perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama terdaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Pasal 13 ayat (3) huruf b: apabila perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama terdaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Pasal 23 ayat (2) huruf b: apabila perjanjian bersama sebagaimana dimaksud oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Pasal 51 ayat (3): dalam hal putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

Perjanjian bersama yang dibuat oleh seorang yang memimpin proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlaku seperti Undang-undang bagi pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Karena suatu perjanjian yang disepakati oleh pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut mengikat bagi para pihak seperti Undang-undang sesuai dengan salah satu asas perjanjian yaitu *asas pacta sunt servanda*. Asas merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak. Menurut ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara, perjanjian yang dibuat secara sah, yaitu memenuhi syarat-syarat Pasal 1320 KUHPerdara berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya dan tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan kedua belah pihak dan harus dilaksanakan dengan iktikad yang baik.

Pasal 1338 KUHPerdara: semua perjanjian dibuat secara sah berlaku bagi undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang dinyatakan oleh undang-undang cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik.

Syarat-syarat dimaksud di atas yang menjadi sahnyanya suatu perjanjian mencakup empat hal. Hal-hal ini disebutkan dalam Pasal 1320 KUHPerdara:

Untuk sahnyanya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. suatu hal tertentu

4. suatu sebab yang halal

Poin kedua dalam syarat-syarat yang menjadi sahnya suatu perjanjian adalah kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Seseorang dikatakan tidak cakap untuk melakukan suatu perjanjian jika dianggap belum dewasa, mereka yang ditaruh di bawah pengampuan, orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1330 KUHPerdara:

Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah:

1. orang-orang yang belum dewasa
2. mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
3. orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Perjanjian bersama yang menuntut para pihak untuk melaksanakan isi dari perjanjian tersebut dalam KUHPerdara disebut perjanjian atas beban. Perjanjian atas beban adalah perjanjian yang di dalam isinya mewajibkan para pihak untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1314 KUHPerdara:

Suatu perjanjian dibuat dengan cuma-cuma atau atas beban. Suatu perjanjian dengan cuma-cuma adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak lain, tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya sendiri.

Suatu perjanjian atas beban adalah suatu perjanjian yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.

Suatu perjanjian dikatakan mengikat para pihak yang terlibat di dalamnya jika sah menurut peraturan atau undang-undang dan akan mengikat para pihak seperti undang-undang. Jika terjadi suatu persoalan atas perjanjian tersebut baik itu tidak dijalankan maupun isi perjanjian yang dilanggar, maka

para pihak yang merasa dirugikan dapat hukuman atau sanksi. Sanksi-sanksi bagi pihak yang melanggar perjanjian atau tidak menjalankannya yaitu:

- a. Pihak yang cedera janji diharuskan membayar ganti rugi kerugian yang diderita oleh pihak lainnya (Pasal 1243 KUHPerdara)
- b. Dalam hal cedera janji dari salah satu pihak memberikan hak kepada pihak lainnya untuk membatalkan atau memutuskan perjanjian kesepakatan lewat pengadilan (Pasal 1266 KUHPerdara)
- c. Membayar biaya perkara apabila diperkarakan ke pengadilan (Pasal 181 ayat (1) HIR)
- d. Memenuhi perjanjian kesepakatan jika masih dapat dilakukan, atau pembatalan perjanjian disertai dengan pembayaran ganti kerugian (Pasal 1267 KUHPerdara).

Pasal 1243 KUHPerdara: penggantian biaya, rugi dan bunga karena tak terpenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya.

Pasal 1266 KUHPerdara: dalam hal yang demikian persetujuan tidak batal demi hukum, tetapi pembatalan harus dimintakan kepada hakim.

Pasal 1267 KUHPerdara: pihak terhadap siapa perikatan tidak terpenuhi, dapat memilih apakah ia, jika hal itu masih dapat dilakukan, akan memaksa pihak yang lain untuk memenuhi perjanjian, ataukah ia akan menuntut pembatalan perjanjian, disertai penggantian biaya kerugian atau bunga.

Pasal 181 ayat (1) HIR: barangsiapa dikalahkan dengan keputusan hakim, akan dihukum pula membayar biaya perkara. Akan tetapi, biaya perkara itu semuanya atau sebagian boleh diperhitungkan antara suami isteri, keluarga sedarah dalam garis lurus, saudara laki-laki dan saudara perempuan atau keluarga semenda dalam derajat yang sama, begitu pula halnya jika masing-masing pihak dikalahkan dalam hal-hal tertentu.

1. Kekuatan Hukum Akta Mediasi

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa Perjanjian bersama yang dibuat oleh seorang yang memimpin proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlaku seperti Undang-undang bagi pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Karena suatu perjanjian yang disepakati oleh pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut mengikat bagi para pihak seperti Undang-undang dan mengikat bagi pihak-pihak yang terlibat di dalamnya.

Dalam penyelesaian perselisihan melalui proses mediasi belum dinyatakan selesai setelah Perjanjian bersama ditandatangani dan didaftarkan. Namun, proses selanjutnya dalam Undang-undang memberikan kesempatan kepada para pihak yang merasa dirugikan untuk mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan. Hal ini memiliki arti bahwa pembuat Undang-undang memandang bisa muncul pihak yang dirugikan karena salah satu pihak tidak memenuhi atau melaksanakan isi putusan.

Eksekusi yang dimohonkan bertujuan untuk membuat salah satu pihak memenuhi isi perjanjian tersebut dengan paksaan. Dalam setiap proses penyelesaian hubungan industrial pasti tercantum permohonan pengajuan eksekusi melalui pengadilan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan keadilan kepada pihak yang dirugikan.

Perjanjian bersama yang telah didaftarkan dan mendapatkan akta bukti pendaftaran memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi pihak yang terkait di dalamnya. Pengesahan perjanjian perdamaian oleh Pengadilan dan mendapatkan akta perdamaian merupakan proses untuk mendapatkan kekuatan hukum tetap. Pada Pasal 13 ayat (1) dijelaskan:

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial

pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Hal ini selanjutnya akan menimbulkan hak dan kewajiban para pihak.

Dan ini akan menimbulkan sanksi bagi yang tidak menjalankan isi perjanjian tersebut karena suatu perjanjian yang disepakati bersama menjadi Undang-undang bagi keduanya. Pada Pasal 17 ayat (5) PERMA No 1 Tahun 2008 menyebutkan bahwa:

Para pihak dapat mengajukan kesepakatan perdamaian kepada hakim untuk dibuatkan dalam bentuk akta perdamaian.

Dalam Pasal selanjutnya pada bab yang berbeda yaitu Pasal 23 ayat (1):

Para pihak dengan bantuan mediator bersertifikat yang berhasil menyelesaikan sengketa di luar pengadilan dengan kesepakatan perdamaian dapat mengajukan perdamaian tersebut ke pengadilan yang berwenang untuk memperoleh akta perdamaian dengan cara mengajukan gugatan.

Pengajuan gugatan dimaksudkan untuk membuktikan adanya hubungan hukum para pihak terhadap objek yang disengketakan. Dalam UU No 2 Tahun 2004 tentang PPHI, proses mediasi yang mencapai kesepakatan akan dibuatkan perjanjian bersama. Seperti yang telah dijelaskan perjanjian ini mengikat para pihak yang berlaku seperti undang-undang.

Sesuai yang telah dijelaskan di atas terkait Pasal 1338 KUHPerdata dan memenuhi syarat-syarat Pasal 1320 KUHPerdata, membuat akta mediasi memiliki kekuatan hukum tetap dan mengikat bagi para pihak. Di dalam Pasal 1338 KUHPerdata dijelaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam Pasal sebelumnya pada Pasal 1320 yang memuat syarat-syarat sahny suatu perjanjian. Kedua Pasal ini saling berkaitan satu sama lain. Berkaitan dengan kekuatan hukum suatu perjanjian, jika dilihat dari isi Pasal ini cukup dengan kedua pihak

menyetujui isi dari perjanjian yang dibuat maka telah mengikat bagi orang-orang yang terlibat dalam perjanjian.

Berbicara tentang kekuatan hukum akta mediasi, peneliti akan membahas menurut terlebih dahulu Pasal 17 PERMA No 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan. Dalam Pasal ini setelah proses mediasi mencapai kesepakatan, langkah selanjutnya para pihak dibantu oleh mediator membuat kesepakatan secara tertulis. Lalu selanjutnya para pihak akan mendapatkan akta perdamaian yang dibuatkan oleh hakim pada hari sidang untuk melaporkan hasil kesepakatan.

Dalam akta perdamaian ini, tidak cukup hanya dengan para pihak menyepakati proses perdamaian. Namun, harus dengan putusan hakim bahwa sengketa telah selesai melalui proses mediasi yang ditandai dengan dibuatkan akta perdamaian. Proses ini menjadi lebih kuat dengan dibuatkannya akta perdamaian.

Proses mediasi yang terjadi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah proses yang terjadi diluar pengadilan yang dilakukan oleh instansi terkait di bidang ketenagakerjaan. Hal ini mengakibatkan setiap putusan yang dikeluarkan harus dikuatkan dengan putusan pengadilan. Dalam proses mediasi di dalam UU PPHI jika terjadi kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dibuktikan dengan dibuatnya perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri. Pendaftaran ini dilakukan untuk mendapatkan kekuatan hukum tetap.

Suatu putusan dikatakan memiliki kekuatan hukum tetap apabila tidak ada upaya hukum lainnya yang dapat dilakukan oleh para pihak. Dan eksekusi

dapat dilakukan terhadap putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap. Dalam rangkaian proses mediasi jika salah satu pihak tidak menjalankan perjanjian bersama, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi yang dibantu oleh Pengadilan. Jika melihat hal ini, bisa dikatakan bahwa perjanjian bersama yang mendapatkan akta bukti pendaftaran memiliki kekuatan hukum yang tetap.

2. Kekuatan Hukum Akta Konsiliasi

Konsiliasi dan mediasi pada dasarnya memiliki kesamaan dalam hal proses penyelesaian perselisihan. Dijelaskan dalam Peraturan Tentang Prosedur Mediasi/Konsiliasi Terkait Arbitrase Pada Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) Pasal 1 ayat (2):

Mediasi/konsiliasi adalah penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dibantu oleh mediator/konsiliator yang terkait dengan penyelenggaraan penyelesaian sengketa melalui arbitrase.

Peraturan ini mengindikasikan bahwa mediasi dan konsiliasi adalah sama. Namun, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial mediasi dan konsiliasi terdapat perbedaan terkait perselisihan yang ditangani. Tetapi dalam hal prakteknya mediasi dan konsiliasi tidak memiliki banyak perbedaan.

Terkait kekuatan hukum akta konsiliasi. Dalam peraturan yang dibuat oleh BANI terkait proses mediasi/konsiliasi dijelaskan bahwa mediasi/konsiliasi yang memnemui kesepakatan antara kedua belah pihak akan dibuatkan akta perdamaian. Pada Pasal 13 ayat (1, 2 dan 5) dikatakan:

Ayat (1): jika mediasi/konsiliasi menghasilkan kesepakatan, para pihak dapat dengan bantuan mediator/konsiliator merumuskan secara tertulis kesepakatan yang dicapai dan ditandatangani oleh para pihak

Ayat (2): kesepakatan wajib memuat klausula atau pernyataan perkara telah selesai

Ayat (5): arbiter/majelis arbiter dapat mengukuhkan kesepakatan sebagai suatu akta perdamaian.

Telah dijelaskan pula bahwa akta perdamaian adalah dokumen kesepakatan yang merupakan hasil proses mediasi/konsiliasi. Di dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hasil akhir yang diperoleh oleh para pihak berupa perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang telah ditandatangani oleh para pihak harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal terjadi kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah huku para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya pada Pasal 1338 KUHPerdara dan memenuhi syarat-syarat Pasal 1320 KUHPerdara, berarti kekuatan hukum akta konsiliasi berlaku sebagai Undang-undang bagi para pihak yang memiliki akibat hukum yaitu proses eksekusi jika salah satu pihak tidak melaksanakan isi dari perjanjian bersama.

Tidak jauh berbeda dengan proses mediasi dalam proses konsiliasi pun jika terjadi kesepakatan di antara kedua pihak yang berselisih akan ditandai dengan dibuatnya perjanjian bersama. Jika mengacu dalam Pasal 1338 KUHPerdara, maka perjanjian bersama sudah menjadi undang-undang bagi mereka. Namun, proses konsiliasi ini dilakukan oleh instansi di luar pengadilan. Maka setiap putusannya harus di daftarkan untuk mendapatkan kepastian hukum. Lalu, setelah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial seperti yang diatur dalam UU PPHI, maka perjanjian bersama pun mendapatkan kekuatan hukum tetap.

Seperti halnya mediasi, dalam konsiliasi pun salah satu pihak dapat mengajukan permohonan eksekusi jika pihak yang lain tidak menjalankan isi perjanjian bersama. Seperti diketahui permohonan eksekusi dapat dilakukan jika suatu putusan sudah memiliki kekuatan hukum tetap. Itu artinya perjanjian bersama yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kekuatan hukum tetap.

3. Kekuatan Hukum Putusan Arbitrase

Eksekusi sebagai tindakan hukum yang dilakukan oleh Pengadilan kepada salah satu pihak dalam suatu proses penyelesaian perselisihan baik itu perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi maupun arbitrase adalah aturan lanjutan dari rangkaian proses penyelesaian. Setiap proses penyelesaian perselisihan yang dilalui oleh para pihak tujuannya untuk mendapatkan penyelesaian. Penyelesaian perselisihan dibuktikan dengan Perjanjian Bersama yang selanjutnya diberikan akta pendaftaran pada perundingan bipartit, mediasi dan konsiliasi dan putusan arbitrase pada arbitrase. (Lihat Pasal 7 ayat (1) untuk perundingan bipartit, Pasal 13 ayat (1) untuk mediasi, Pasal 23 ayat (1) untuk konsiliasi, dan Pasal 51 ayat (1) untuk arbitrase).

Namun, bukan berarti setelah keluar putusan arbitrase perselisihan terselesaikan. Putusan arbitrase harus dilaksanakan oleh para pihak. Apabila putusan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi. Eksekusi pada dasarnya adalah paksaan untuk melakukan isi perjanjian yang dilakukan dengan bantuan pengadilan.

Dalam proses arbitrase pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial memerlukan proses yang panjang sama seperti proses sengketa perdata pada pengadilan. Putusan arbitrase yang merupakan bagian akhir dari proses

penyelesaian perselisihan merupakan putusan yang bersifat final dan memiliki kekuatan hukum tetap. Seperti yang dikatakan dalam Pasal 60 Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase:

Putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak.

Hal ini juga dijelaskan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004:

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

Putusan yang bersifat final dan tidak dapat dilakukan upaya hukum lain memiliki arti bahwa perselisihan yang diselesaikan melalui proses arbitrase adalah upaya hukum terakhir yang dapat dilakukan oleh para pihak dan tidak dapat dilakukan upaya hukum lainnya seperti banding, kasasi dan lain-lain. Pada penjelasan Pasal 60 Undang-undang No 30 Tahun 1999 tentang arbitrase dijelaskan:

Putusan arbitrase merupakan putusan final dengan demikian tidak dapat diajukan banding, kasasi atau peninjauan kembali.

Seperti yang peneliti jelaskan di atas, proses arbitrase pada dasarnya memiliki kesamaan dengan proses berperkara pada pengadilan. Para pihak dalam menjalani persidangan yang dipimpin oleh majelis arbitrase dapat melakukan berbagai hal dalam membuktikan bahwa dia benar. Seperti menunjukkan bukti berupa dokumen dan saksi. Hal ini seperti yang dikatakan dalam Pasal 45 ayat (1 dan 2) Undang-undang No. 2 Tahun 2004:

Ayat (1): dalam persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter

Ayat (2): arbiter atau majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Para pihak yang tidak merasa puas dalam hasil putusan akan melakukan upaya hukum selanjutnya yaitu banding, kasasi dan peninjauan kembali. Namun, dalam putusan arbitrase seperti yang dijelaskan di atas bersifat final dan tidak dapat dilakukan upaya hukum lainnya. Undang-undang tentang arbitrase maupun Undang-undang tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase mengatur tentang pembatalan putusan arbitrase. Ini berarti walaupun tidak ada upaya hukum selanjutnya yang bisa ditempuh oleh para pihak, tetapi bisa dilakukan pembatalan atas putusan arbitrase. Hal ini dikatakan dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004:

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial
- e. Putusan bertentangan dengan praturan perundang-undangan

Dengan adanya kesempatan yang diberikan pada Pasal 52 ayat (1) ini memberikan kesempatan kepada para pihak untuk mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase. Pada Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang penjelasan Pasal 70 yang menerangkan bahwa terhadap putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan harus dibuktikan melalui putusan pengadilan terhadap alasan-alasan permohonan pembatalan:

Permohonan pembatalan hanya dapat diajukan terhadap putusan arbitrase yang sudah didaftarkan di pengadilan. Alasan-alasan permohonan pembatalan yang disebut dalam pasal ini harus dibuktikan dengan putusan pengadilan. Apabila pengadilan menyatakan bahwa alasan tersebut terbukti, maka putusan pengadilan ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi hakim untuk mengabulkan atau menolak permohonan.

Terhadap penjelasan Pasal 70 ini, telah dihapus oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor 15/PUU-XII/2014. Hal ini dikarenakan penjelasan Pasal 70 Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang AAPS membuat norma hukum baru terhadap Pasal 70 Undang-undang ini. Pada Pasal 70 dikatakan “apabila putusan diduga...”, namun dalam penjelasannya dikatakan “Alasan-alasan permohonan pembatalan yang disebut dalam pasal ini harus dibuktikan dengan putusan pengadilan”.

Jika diperhatikan lebih jelas bahwa permohonan pembatalan dilakukan oleh salah satu pihak karena putusan tersebut diduga mengandung alasan-alasan tersebut di atas. Namun, pada penjelasannya, alasan-alasan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu oleh putusan pengadilan. Berarti dugaan terhadap putusan itu sudah bukan lagi dugaan, melainkan sudah menjadi terbukti.

Lebih lanjut lagi, Pasal 70 Undang-undang ini tidak berdiri sendiri, melainkan memiliki hubungan terhadap Pasal 71 yang menentukan batasan waktu yang sempit dan limitative yang hanya 30 (tiga puluh) hari sejak putusan diserahkan dan didaftarkan kepada panitera pengadilan negeri.

Jadi dalam proses arbitrase yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diakhiri dengan putusan arbitrase tidak dapat dilakukan upaya hukum lainnya karena bersifat final dan mengikat para pihak. Walaupun Undang-undang tidak memberikan kesempatan kepada para pihak untuk

melanjutkan upaya hukum lainnya akan tetapi Undang-undang memberikan kesempatan untuk melakukan permohonan pembatalan putusan.

Jika membahas kekuatan putusan arbitrase, seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 60 UU No 30 Tahun 1999 bahwa tidak ada upaya hukum lainnya setelah keluarnya putusan arbitrase. Karena putusan arbitrase bersifat final. Hal ini menjelaskan bahwa kekuatan putusan arbitrase memiliki kekuatan hukum tetap.

Dalam UU PPHI dijelaskan pula hal serupa dalam Pasal 51 ayat (1) mengatakan dengan jelas bahwa putusan arbitrase bersifat mengikat dan tetap. Maka dari itu apabila putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi.

